

# D・プロデュース

社会保険労務士法人



2026年2月号のニュースレターをお届けします。

掲載内容に関してご不明な点等があれば、当事務所までお問い合わせください。

## contents

- ◆2026年10月1日施行予定のカスハラ・就活セクハラ防止対策
- ◆36協定の締結に特別条項を盛り込む際の注意点
- ◆会社で昼食に弁当を支給したときの社会保険の取扱い
- ◆厚生労働省が提供する事業主・労働者向けのお役立ち動画

# 2026年10月1日施行予定の カスハラ・就活セクハラ防止対策

2025年の通常国会で改正法が成立したことにより、今後、新たにカスタマーハラスメント（いわゆる「カスハラ」）の防止対策と、求職者等に対するセクシュアルハラスメント（いわゆる「就活セクハラ」）の防止対策が企業の義務となります。以下では、今後職場において求められるハラスメント防止対策について確認します。

## 企業のハラスメント防止対策

社会一般的には、職場のみならず、様々な場面で多くの「〇〇ハラスメント」が存在し、日常的に見聞きするようになりました。このような中で、現在、法令で企業にハラスメントの防止対策として義務付けられているものが、「セクシュアルハラスメント」、「パワーハラスメント」、「妊娠・出産等、育児・介護休業等に関するハラスメント」の3つになります。カスハラと就活セクハラはこれらに加えて防止対策が義務化されません。

## カスハラ防止対策

カスハラとは、職場において行われる①顧客等の言動であって、②その雇用する労働者が従事する業務の性質その他の事情に照らして社会通念上許容される範囲を超えたものにより、③労働者の就業環境が害されるものを指します。

防止対策としては、カスハラに遭った従業員からの相談に応じ、適切に対応するために必要な

体制の整備等を構築することが求められます。

また、この体制の整備等とともに自社の従業員が他社の従業員に対し、カスハラをしないように注意を払うような研修を実施することなどの配慮も求められます。

## 就活セクハラ防止対策

就活セクハラは、会社が雇用する従業員の性的な言動により求職者等の求職活動等が阻害されるものを指します。

防止対策としては、カスハラと同様に、就活セクハラに遭った人からの相談に応じ、適切に対応するために必要な体制の整備等を構築することが求められることとなります。

現在、法令で企業に防止対策が義務付けられているハラスメントについては、自社の従業員が被害に遭わないようにし、また、遭ったときに適切に対応できるようにすることをベースにしていますが、就活セクハラでは、雇用関係のない人に対する相談窓口を設置するなど、適切な対応が必要になってくる点に大きな違いがあります。

新たな2つのハラスメント防止対策の義務化は、2026年10月施行が予定されています。具体的に必要となる対応は、それぞれ厚生労働省から指針で示されることになっており、2026年1月5日現在、その指針の告示も間近です。告示後に対応が進められるように予定しておきたいものです。

# 36協定の締結に特別条項を盛り込む際の注意点

年度末に向け、「時間外労働・休日労働に関する協定」(以下、「36協定」という)の締結を進める企業も多いかと思えます。そこで今回は、36協定に特別条項を設け、運用する際に注意すべき点を取り上げます。

## 締結時に気をつけたい項目

36協定を締結したときは、その内容を遵守する必要がありますが、特別条項を盛り込み、実際に運用するときも同様です。そのため、締結時に内容を検討することが求められ、特に気をつけたい項目として、「限度時間を超えて労働させる場合における手続き」(以下、「限度時間手続き」という)と「限度時間を超えて労働させる労働者に対する健康及び福祉を確保するための措置」(以下、「健康福祉確保措置」という)の2つがあります。

### ① 限度時間手続き

特別条項を適用するときには、事前に手続きを定めておく必要があります。その手続き方法は任意ですが、例えば「過半数代表者への申し入れ」の場合は、会社が従業員の過半数代表者へ事前に書面等で申し入れます。

さらには、申し入れを行ったことの記録を残しておく必要があります。

### ② 健康福祉確保措置

過重労働による心身の疲弊や健康障害を防ぐために、健康福祉確保措置として定められた

10の措置の中から1つ以上を選択し、その具体的な内容を36協定届に記載します。例えば、「心とからだの健康問題についての相談窓口を設置すること」を選択した場合、この窓口を設置することが必要です。そのため、窓口が設置されていることを従業員に周知し、効果的に機能するようにしていくことが求められます。

## 特別条項に係る記録と保存

36協定届は労働基準監督署に届け出る必要がありますが、特別条項を適用する場合に、届出や報告をする必要はありません。

ただし、特別条項を適用する際の記録と健康福祉確保措置の実施状況の記録を作成し、保存する必要があります。そのため、例えば健康福祉確保措置として相談窓口を設置した場合には、窓口を設置するとともに、従業員に周知した旨の記録を保存し、36協定の有効期間中に受け付けた相談件数の記録も併せて保存することが求められます。

また、健康福祉確保措置を実施した場合は、その記録を36協定の有効期間中と期間の満了後3年間の保存義務があります。

特別条項を盛り込むということは、延長できる時間の限度時間を超えて従業員を働かせる可能性があることを意味します。36協定に盛り込んで締結すること自体は差し支えありませんが、適用する際には、従業員の心身に十分な配慮が求められます。

# 会社で昼食に弁当を支給したときの社会保険の取扱い

このコーナーでは、人事労務管理で問題になるポイントを、社労士とその顧問先の総務部長との会話形式で分かりやすくお伝えします。



総務部長

福利厚生を充実させていくために、従業員の要望を受けて、仕出し弁当の会社から昼食の弁当を配達してもらい、会社が弁当代の一部を補助する仕組みを考えています。



社労士

確かに御社の周りには飲食店が少ないので、ニーズはありそうですね。



内容としては、1個税込660円の弁当を検討していますが、自宅から弁当を持ってくる従業員もいること、また所得税の非課税取り扱いの観点から、弁当を注文する従業員には半額の330円を負担してもらう予定です。



従業員間のバランスを取ることも重要ですよ。



はい。社会保険では、食事の現物を支給した場合には、それを報酬に含めると聞いています。弁当代についても含める必要があるのでしょうか。



確かに弁当のように現物で支給するものも「現物給与」として通貨に換算して含めることとなります。そのうち、食事や住宅を現物で支給した場合には、「厚生労働大臣が定める現物給与の価額」(以下、「現物給与の価額」という)に換算して考えます。



現物給与の価額が決まっています、弁当代に関わらず、その額を社会保険の報酬に含めるということですね。



はい。ただし、従業員が、現物給与の価額の3分の2以上の額を負担していると、社会保険の報酬に含める必要はありません。御社では、弁当代(660円)の半額(330円)を従業員の方が負担する予定ですが、現在(2025年4月1日改定)の昼食の現物給与の価額は、いずれの都道府県も1食300円以下ですので、330円を負担していれば必然的に3分の2以上の額を負担していることになり、社会保険の報酬として含める必要はありません。



非常にややこしいですね。



そうですね。せっかく福利厚生の制度を導入するのであれば、このような社会保険の取扱いも事前に調べておくとよいでしょう。なお、現物給与の価額は定期的に改正されるため注意してください。

## ONE POINT

- ① 食事の現物を支給したときは現物給与の価額で社会保険の報酬に含める。
- ② 現物給与の価額の3分の2以上を従業員が負担しているときは、社会保険の報酬に含めなくてよい。

# 厚生労働省が提供する 事業主・労働者向けのお役立ち動画

厚生労働省では、事業主向けに法令改正の内容や、事業主や労働者が知っておくべき労務管理や社会保険制度の内容を解説したリーフレットを作成し、公開しています。近年はリーフレットのみでなく解説動画の公開も多く見かけるようになりました。そこで、以下では3つの動画を紹介します。

## 育児休業等給付に関する動画

2025年4月1日に雇用保険の育児休業等給付の中に、出生後休業支援給付金と育児時短就業給付金が新設されました。

これらの給付金の受給を検討するときには、支給要件や受給するための手続きが複雑になっており、事業主も労働者も制度を理解して、申請することが重要になります。

そのような背景もあり、厚生労働省は、「給付金の紹介動画」と「給付金の制度利用ガイド(デジタルパンフレット)」を公開し、特に労働者側の理解が進むように支援しています。

## ハラスメントに関する動画

ハラスメントに関しては、厚生労働省が「あかるい職場応援団」というサイトを開設し、様々なコンテンツを公開しています。

この「あかるい職場応援団」には、ハラスメント対策研修の動画があり、例えば事業主向けの職場におけるハラスメント対策、相談窓口担当者向けの職場におけるハラスメント対策、カスタマーハラスメント対策、就活ハラスメント対策が公開されています。

このうち、今後施行されることが決まっているカスタマーハラスメント対策の義務化については、現在「スーパーマーケット業界におけるカスタマーハラスメント対策について」という業種別の動画も公開されています。

## メンタルヘルスに関する動画

働く人のメンタルヘルスに関しても、厚生労働省が「こころの耳」というサイトを開設しています。サイトの中には、職場のメンタルヘルスに関する様々なテーマを短時間で学ぶことができる動画が公開されています。

内容は、セルフケア、家族によるケア、同僚によるケア、職場のメンタルヘルス対策、ストレスチェックに分かれています。

今回とり上げた動画はこちらから、ご覧ください。

育児休業等給付  
に関する動画



ハラスメント  
に関する動画※



メンタルヘルス  
に関する動画



※スクロールすると、ハラスメント対策研修の動画があります。

従業員にリーフレットを配布するだけでは、実際に目を通さなかったり、内容を十分に理解していなかったりすることも多くあるかもしれません。今回紹介した動画等をうまく活用していきたいものです。

# 2025年の産業別 1人平均賃金改定額

1月号では、産業別に2025年の賃金改定状況を紹介しました。今回は追加で発表された同じ調査の結果\*から、産業別に1人平均賃金の改定額などをみていきます。

## 2025年の改定状況

上記調査結果によると、2025年の賃金改定状況では、1人平均賃金を引き上げた企業は調査結果全体の91.5%（前年は91.2%）で、多くの産業で80%以上となりました。反対に、1人平均賃金を引き下げた企業は全体の1.1%（同0.1%）でした。

## 改定額と改定率の状況

同調査結果から、主な産業別に1人平均賃金の引き上げ額などをまとめると、下表のとおりです。

2025年の引き上げ額では、調査産業計が13,914円で、前年より1,731円増加しました。産業別では、建設業が2万円を超えました。多くの産業で1万円を超えています。引き下げ額は、調査産業計が8,909円で前年より8,361円減少しました。

2025年の引き上げ率は調査産業計が4.5%で、前年より0.4ポイント増加しました。産業別では建設業が5.9%で最も高く、4%以上の産業が多い状況です。

2026年の賃金改定では、どのくらいの金額が変化するでしょうか。

主な産業別1人平均賃金の改定額および改定率（円、%）

|                   | 引き上げ額  |        | 引き下げ額   |         | 引き上げ率 |       | 引き下げ率 |       |
|-------------------|--------|--------|---------|---------|-------|-------|-------|-------|
|                   | 2024年  | 2025年  | 2024年   | 2025年   | 2024年 | 2025年 | 2024年 | 2025年 |
| 調査産業計             | 12,183 | 13,914 | -17,270 | -8,909  | 4.1   | 4.5   | -4.3  | -3.5  |
| 建設業               | 15,386 | 20,724 | -       | -       | 4.4   | 5.9   | -     | -     |
| 製造業               | 13,304 | 15,991 | -       | -       | 4.5   | 5.2   | -     | -     |
| 電気・ガス・熱供給・水道業     | 14,619 | 19,611 | -       | -       | 4.3   | 5.3   | -     | -     |
| 情報通信業             | 15,485 | 14,285 | -23,104 | -       | 4.4   | 4.0   | -5.3  | -     |
| 運輸業、郵便業           | 9,720  | 11,480 | -       | -10,771 | 3.4   | 4.0   | -     | -3.9  |
| 卸売業、小売業           | 11,958 | 12,620 | -       | -8,280  | 4.4   | 4.3   | -     | -3.5  |
| 金融業、保険業           | 15,465 | 17,567 | -       | -       | 4.6   | 4.1   | -     | -     |
| 不動産業物品賃貸業         | 12,775 | 14,368 | -       | -       | 4.1   | 4.5   | -     | -     |
| 学術研究、専門・技術サービス業   | 14,814 | 15,072 | -       | -       | 4.4   | 3.9   | -     | -     |
| 宿泊業、飲食サービス業       | 10,386 | 10,934 | -14,923 | -1,440  | 4.0   | 3.9   | -3.9  | -0.6  |
| 生活関連サービス業、娯楽業     | 9,146  | 8,264  | -       | -6,723  | 3.5   | 3.1   | -     | -1.8  |
| 教育、学習支援業          | 7,653  | 10,146 | -1,326  | -3,500  | 2.9   | 3.5   | -0.7  | -1.0  |
| サービス業（他に分類されないもの） | 7,526  | 8,897  | -       | -       | 3.3   | 3.5   | -     | -     |

厚生労働省「令和7年賃金引上げ等の実態に関する調査」より作成

\*厚生労働省「令和7年賃金引上げ等の実態に関する調査」

常用労働者100人以上を雇用する会社組織の民間企業のうちから、産業、企業規模別に層化して無作為に抽出した企業3,643社を対象に、2025年7月～8月に行われた調査です。有効回答率は50.7%でした。ここでの1人平均賃金は、所定内賃金（諸手当等を含むが、時間外・休日手当や深夜手当等の割増手当、慶弔手当等の特別手当を含まない）の1ヶ月1人当たりの平均額です。詳細は次のURLのページの1a-3a-1表から確認いただけます。

<https://www.e-stat.go.jp/stat-search/files?tclass=000001231247&cycle=0>

# 産業別にみる 正社員の年間教育訓練時間

従業員への教育訓練は、スキルの向上や業務効率化を促進し、組織全体の競争力を高める効果があります。ここでは産業別のOFF-JT（業務命令に基づき、通常の仕事を一時的に離れて行う教育訓練（研修）や、社外で実施する教育訓練）の受講時間に関するデータをご紹介します。

## OFF-JTの受講状況

厚生労働省が毎年実施している調査の最新結果※によると、2023年度にOFF-JTを受講した正社員の割合は44.6%で、50%を下回りました。主な産業別の割合は、おおむね30～60%の範囲となっています。

## OFF-JTの受講時間

次に同調査結果から、主な産業別に2023年度のOFF-JTを受講した正社員の受講時間別割合をまとめると、下表のとおりです。

どの産業も10時間未満の割合が最も高く、中には50%を超える産業もみられます。

平均延べ受講時間は、全体では23.2時間でした。産業別では20時間台が多いものの、20時間を下回る産業や30時間を超える産業もあり、OFF-JTの受講時間に差が出ています。

企業を取り巻く環境の変化によって、従業員の教育訓練時間が減っている企業もあるでしょう。短時間で効果的な教育訓練ができるような、効率的な取組が必要になってくると思われるます。

OFF-JTを受講した正社員の延べ受講時間別割合（%）

|                   | 10時間未満 | 10～15時間未満 | 15～20時間未満 | 20～30時間未満 | 30～50時間未満 | 50時間以上 | 平均延べ受講時間（推計） |
|-------------------|--------|-----------|-----------|-----------|-----------|--------|--------------|
| 全体                | 45.1   | 15.0      | 10.5      | 9.8       | 8.1       | 11.3   | 23.2         |
| 建設業               | 33.0   | 15.7      | 12.9      | 13.8      | 10.0      | 14.6   | 28.8         |
| 製造業               | 42.0   | 17.1      | 9.8       | 11.3      | 8.1       | 11.6   | 23.4         |
| 電気・ガス・熱供給・水道業     | 46.6   | 16.0      | 9.9       | 7.8       | 8.3       | 11.5   | 23.1         |
| 情報通信業             | 43.3   | 18.6      | 8.6       | 6.7       | 8.6       | 14.1   | 26.3         |
| 運輸業、郵便業           | 44.7   | 18.1      | 10.3      | 9.2       | 8.1       | 8.9    | 22.0         |
| 卸売業、小売業           | 48.8   | 13.5      | 11.1      | 7.5       | 8.0       | 11.1   | 22.0         |
| 金融業、保険業           | 44.1   | 4.0       | 8.3       | 15.7      | 8.3       | 17.8   | 30.4         |
| 不動産業、物品賃貸業        | 49.2   | 18.9      | 14.3      | 4.0       | 8.0       | 5.6    | 17.4         |
| 学術研究、専門・技術サービス業   | 38.0   | 17.0      | 9.0       | 14.0      | 9.6       | 12.5   | 26.0         |
| 宿泊業、飲食サービス業       | 59.4   | 9.1       | 12.9      | 3.0       | 7.1       | 8.5    | 16.8         |
| 生活関連サービス業、娯楽業     | 39.6   | 12.2      | 8.1       | 9.3       | 15.5      | 15.3   | 30.2         |
| 教育、学習支援業          | 37.7   | 25.5      | 7.5       | 5.9       | 11.5      | 12.0   | 23.4         |
| サービス業（他に分類されないもの） | 55.1   | 9.6       | 14.5      | 8.8       | 4.7       | 7.3    | 18.3         |

厚生労働省「令和6年度能力開発基本調査」より作成

※厚生労働省「令和6年度能力開発基本調査」

常用労働者30人以上の民営事業所から抽出した7,218事業所や、その事業所に勤める常用労働者から抽出した者などを対象に、2024年10月1日時点の状況について、年間の取組は2023年度の1年間の状況について行った調査です。発表は2025年6月です。ここでの数値は時間が不明とした割合を除いています。詳細は次のURLのページの第3表から確認いただけます。

<https://www.e-stat.go.jp/stat-search/files?tclass=000001229427&cycle=8&year=20241>

4月に新入社員を受け入れる事業者は、受け入れる準備を開始する時期です。また、4月から給与改定を行う場合には昇給の準備を検討する時期でもあります。春に向けて早めに準備を開始しておきましょう。

## 01 固定資産税の納付（第4期分）



固定資産税第4期分の納期限が到来します。資金繰りも考慮した上で、納付もれのないようにしましょう。期限は、市町村の条例で定める日です。

## 02 所得税の確定申告の受付開始



令和7年分の所得税の確定申告の受付は、3月16日までです。所得税を現金で納付する場合は同日が期限となるため、納付手続きを忘れないようにしましょう。振替納付の場合の振替日は4月23日です。こちらは、引き落とし口座の残高を確認しておきましょう。

また、個人事業者の消費税の確定申告は3月31日までです。消費税を現金で納付する場合は3月31日が期限ですが、振替納付の場合の振替日は4月30日です。

## 03 国民年金保険料の「2年前納」の手続き



2年度分の国民年金保険料を口座振替でまとめて納める「2年前納」は、6ヶ月及び1年前納に比べて割引額が大きくなっています。申込期限は、口座振替もしくはクレジットカードの場合は毎年2月末、現金の場合は3月末です。希望される方は早めに手続きをしましょう。

## 04 労働保険料等の口座振替納付の申込



労働保険料等の納付は口座振替にすることができるようになっています。来年度（第1期）より口座振替とするには、2月25日までに口座を開設している金融機関で手続きを行う必要があります。

## 05 4月昇給の場合の準備



4月昇給の事業所については、そろそろ昇給のデータや人事評価の資料の準備、日程調整などを行っておきましょう。

## 06 新入社員の受け入れ準備



4月入社予定の新入社員の受け入れ準備を進めましょう。入社前研修や入社後のスケジュールを決定するとともに、必要に応じて寮や社宅の手配、制服などの準備も行っておきましょう。

## 07 火災予防運動に伴い、消防設備等の点検実施



春の火災予防運動に先立ち、消防設備など（消火器、非常口、非常階段、避難経路など）の点検をしましょう。いざというときに慌てないように、避難訓練や非常時の対応方法（連絡方法、避難対策など）について周知しておきましょう。

2月は日にちが少ないことから、月末は日ごとの資金の出入りが激しくなります。スケジュール管理を徹底しましょう。

| 日  | 曜日 | 六曜 | 項目  |
|----|----|----|---|
| 1  | 日  | 先勝 |   |
| 2  | 月  | 友引 | ●贈与税の申告の提出・納付（～3月16日）   |
| 3  | 火  | 先負 |   |
| 4  | 水  | 仏滅 | 立春  |
| 5  | 木  | 大安 |   |
| 6  | 金  | 赤口 |   |
| 7  | 土  | 先勝 |   |
| 8  | 日  | 友引 |   |
| 9  | 月  | 先負 |   |
| 10 | 火  | 仏滅 | ●源泉所得税・復興特別所得税・住民税等特別徴収分の納期限（1月分）   |
| 11 | 水  | 大安 | 建国記念の日  |
| 12 | 木  | 赤口 |   |
| 13 | 金  | 先勝 |   |
| 14 | 土  | 友引 |   |
| 15 | 日  | 先負 |   |
| 16 | 月  | 仏滅 | ●継続・有期事業概算保険料延納額の支払期限（第3期分 ※口座振替を利用する場合）<br>●所得税確定申告の受付開始（～3月16日）<br>●所得税確定申告税額の延納届出（～3月16日）<br>●所得税及び復興特別所得税の納付（～3月16日 ※現金納付の場合） |
| 17 | 火  | 先勝 |   |
| 18 | 水  | 友引 |   |
| 19 | 木  | 先負 | 雨水  |
| 20 | 金  | 仏滅 |   |
| 21 | 土  | 大安 |   |
| 22 | 日  | 赤口 |   |
| 23 | 月  | 先勝 | 天皇誕生日   |
| 24 | 火  | 友引 |   |
| 25 | 水  | 先負 |   |
| 26 | 木  | 仏滅 |   |
| 27 | 金  | 大安 |   |
| 28 | 土  | 赤口 | ●健康保険・厚生年金保険料の支払期限（1月分）（3月2日期限）<br>●じん肺健康管理実施状況報告の提出期限（3月2日期限）<br>●固定資産税第4期分の納期限 ※市町村の条例で定める日まで                                   |



社会保険労務士法人D・プロデュースの仲田です。

年が明けたと思ったら、あっという間に2月を迎えました。

年末年始の慌ただしさが落ち着き、少しずつ日常のリズムが戻ってきた頃ではないでしょうか。

私事ではありますが、年末年始は地元・沖縄へ帰省しました。

家族とゆっくり食事をしたり、何気ない会話を交わしたりと、普段はなかなか取れない時間を過ごすことができました。

また、久々に会う友人たちとも時間を共にし、気がつけば朝まで語り合う日が続いていました。

正直なところ、体はあまり休まったとは言えませんが、何も気にせず笑い合える時間は、私にとってとても良い息抜きとなり、

気持ちの面ではしっかりとリフレッシュすることができました。

その中には、18時に予約したお店に全員が揃ったのが19時半だった、ということもあり、久しぶりに「沖縄らしさ」を感じ、思わず笑ってしまいました。

また、ふとしたタイミングで、来月の3月で横浜に来てからちょうど1年が経つことに気がつきました。

振り返ってみると、本当にあっという間ではありましたが、

短いようでいて、記憶に残る出来事の多い、とても濃い一年間だったと感じています。

慣れない環境の中で戸惑うこともありましたが、日々の業務を通じて顧問先の皆さまから多くのご相談やお話を伺う中で、

働き方や考え方は、人や環境によって本当に多様であるということを、あらためて実感する場面が多くありました。

その一つひとつが自分自身の視野を広げ、少しずつではありますが、仕事への向き合い方や考え方にも変化が生まれた一年間だったように思います。

業務においても、法令に基づいた対応が前提となる中で、それぞれの職場や状況に合った形を、一緒に考えていくことが大切なのだと感じています。

そうした視点を大切にしながら、これからも皆さまに寄り添い、状況に応じたサポートを行っていきたいと思っています。

まだ寒い日が続きますので、どうぞ体調にはお気をつけてお過ごしください。